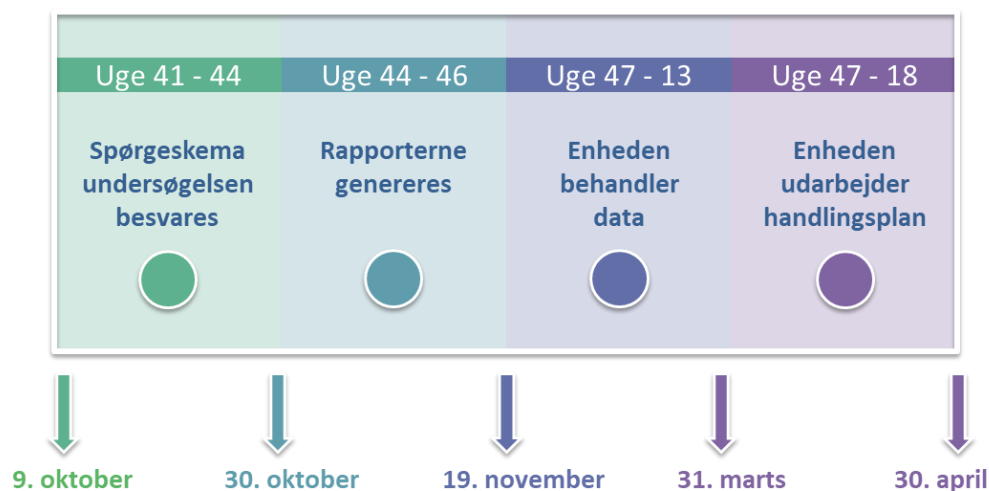


# APV og Trivselsmåling 2018

## Hovedområdenes opgaver; Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg

Trin 5 + 6: Enheden behandler data og udarbejder handlingsplan															
<b>Hvad modtager hovedområdet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Elektronisk spørgeskemaundersøgelse, som gennemføres fra 9. oktober til 30. oktober</li><li>Fra 19. november er resultater opgjort i rapporter på hhv. SDU niveau, hovedområdeniveau og enhedsniveau. Enkelte steder er der også opgjort på delenhedsniveau. Rapporterne er tilgængelige på sharepoint.</li><li>Enhederne fremsender fokuspunkter til hovedområdet senest 31. marts 2019</li><li>Enhederne fremsender handlingsplaner til hovedområdet senest 30. april 2019</li></ul>	<b>Hvad er hovedområdets opgave?</b> <table border="1"><tbody><tr><td>Fra 19. nov. 2018</td><td>- Drøfte og bearbejde hovedområdets resultater og mulige indsatsområder</td></tr><tr><td></td><td>- Planlægge forløbet for enhedernes indrapportering af fokuspunkter</td></tr><tr><td>Ca. 31. marts 2019</td><td>- Drøfte enhedernes fokuspunkter</td></tr><tr><td></td><td>- Udarbejde handlingsplan for eventuelle fælles indsatser i hovedområdet</td></tr><tr><td>Fra 30. april 2016</td><td>- Drøfte enhedernes tids- og handlingsplaner</td></tr><tr><td></td><td>- Følge op på enhedernes tids- og handlingsplaner</td></tr><tr><td></td><td>- Følge op på hovedområdets eventuelle fælles indsatser</td></tr></tbody></table>	Fra 19. nov. 2018	- Drøfte og bearbejde hovedområdets resultater og mulige indsatsområder		- Planlægge forløbet for enhedernes indrapportering af fokuspunkter	Ca. 31. marts 2019	- Drøfte enhedernes fokuspunkter		- Udarbejde handlingsplan for eventuelle fælles indsatser i hovedområdet	Fra 30. april 2016	- Drøfte enhedernes tids- og handlingsplaner		- Følge op på enhedernes tids- og handlingsplaner		- Følge op på hovedområdets eventuelle fælles indsatser
Fra 19. nov. 2018	- Drøfte og bearbejde hovedområdets resultater og mulige indsatsområder														
	- Planlægge forløbet for enhedernes indrapportering af fokuspunkter														
Ca. 31. marts 2019	- Drøfte enhedernes fokuspunkter														
	- Udarbejde handlingsplan for eventuelle fælles indsatser i hovedområdet														
Fra 30. april 2016	- Drøfte enhedernes tids- og handlingsplaner														
	- Følge op på enhedernes tids- og handlingsplaner														
	- Følge op på hovedområdets eventuelle fælles indsatser														

### Fordeling af opgaver og ansvar for undersøgelsens gennemførelse



Hovedsamarbejdsudvalg og Hovedarbejdsmiljøudvalg på SDU har besluttet at gennemføre APV og trivselsmåling som en fælles måling for alle enheder på SDU. Undersøgelsen gennemføres hvert 3. år, som det er krævet i såvel arbejdsmiljølovgivning som samarbejdsaftale.

Undersøgelsen gennemføres som en fælles undersøgelse samtidig i alle enheder og med et fælles sekretariat og en styregruppe til at drive og koordinere undersøgelsen.

Undersøgelsen er forankret i enhederne på SDU. Det betyder at det er enhederne, der har ansvar for at udarbejde tids- og handlingsplan. En enhed er defineret som det organisatoriske niveau som svarer til et institut, et fakultetssekretariat eller et af fællesadministrationens serviceområder.

SDU-niveau

Sekretariatet for APV og trivselsmåling forestår i samarbejde med Rambøll Management at respondenterne modtager et elektronisk spørgeskema til besvarelse i perioden 9. oktober til 30. oktober og at resultaterne gøres tilgængelig fra den 19. november på sharepoint og fremsendes direkte til enhedernes arbejdsmiljøgrupper.

Sekretariatet understøtter hele organisationen i gennemførelsen af APV og Trivselsmåling i henhold til den overordnede tidsplan. Herunder understøtter sekretariatet direktionens, Hovedarbejdsmiljøudvalgets og hovedsamarbejdsudvalgets behandling af de overordnede resultater for det samlede SDU.

Sekretariatet handler på vegne af styregruppen, der er nedsat af Hovedarbejdsmiljøudvalget og Hovedsamarbejdsudvalget.

Styregruppen er sammensat af Bjarne Graabech Sørensen (formand), Thomas Buchvald Vind, Jesper Bo Nielsen, Steffen Nordahl Lund, Bjarne Andersen, Kurt Bilde, Per Mortensen, Bettina Ross.

Sekretariatet varetages af Arbejdsmiljøkontoret i samarbejde med HR-udvikling.

### Enheds-niveau

Enhederne understøtter besvarelsesforløbet og planlægger egen opfølgning på resultater.

Enhederne skal fremsende fokuspunkter til hovedområdet arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg inden 31. marts 2019 og skal udarbejde tids- og handlingsplan for enheden inden 30. april 2019. Udarbejdelse af skriftlige tids- og handlingsplaner er et lovkrav.

### Hovedområde-niveau

Hovedområderne modtager rapporter med aggregerede data for eget område den 19. november 2018.

Hovedområderne skal forholde sig til disse rapporter og sammen med enhedernes tilbagemeldinger i form af fokuspunkter og handlingsplaner vurdere behovet for iværksættelse af koordinerende aktiviteter inden 30. april 2019. Hovedområderne arrangerer selv det praktiske forløb af enhedernes indrapportering af fokuspunkter og handlingsplaner.

### **Hovedområdets svar og resultater**

Hovedområderne modtager følgende rapporter, der gøres tilgængelig på sharepoint den 19. november:

Titel på rapport	Resultatopgørelse	Benchmarking
Hovedområde-rapport	Alle overspørgsmål opgøres. Sidevis præsentation af overspørgsmål samt delspørgsmål.	Alle spørgsmål benchmarkes med resultater fra 2015 (for TEKs vedkommende fra 2017) og med niveauet 'SDU samlet'
Svar fordelt på stillingskategorier	Alle spørgsmål opgøres fordelt på 3 stillingskategorier; Ph.D., øvrig VIP samt tap.	
Svar fordelt på køn	Alle spørgsmål opgøres fordelt på køn mand/kvinde.	
Svar fordelt på sprog	Alle spørgsmål opgøres fordelt på det foretrukne sprog dansk/engelsk.	
Specialrapport om køn/stilling	Alle spørgsmål opgøres fordelt på køn og stillingskategori samtidig.	

### **Hovedområdernes drøftelse af resultaterne**

Hovedområderne drøfter resultaterne med det formål at afdække, om der er problemer med arbejdsmiljøet og trivslen, hvor de måtte optræde og hvordan de løses. Drøftelserne skal også tages forhold til eventuelle kommende forandringer i det fysiske og arbejdsorganisatoriske arbejdsmiljø.

Drøftelserne skal ske i et konstruktivt samarbejde baseret på tillid og dialog.

APV og trivselsmåling sættes på dagsorden på det førstkommende møde efter 19. november i hovedrådets lokale samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg.

Inspiration til drøftelser af resultaterne kan findes i vejledningsmaterialet på SDUnet om [bearbejdning af data, vurdering og prioritering](#).

### **Behandling af enhedernes fokusområder**

Enhederne skal inden 31. marts 2019 fremsende deres fokuspunkter til hovedområdet.

Hovedområderne dagsordenssætter denne drøftelse på hovedrådets lokale samarbejdsudvalgsmøde og arbejdsmiljøudvalgsmøde i løbet af første kvartal og senest 31. marts. Enhederne bedes være opmærksom på, at man i hovedområdet selv skal aftale hvornår fokuspunkter indsendes og om man ønsker at de skal indsendes i et særligt format.

Fokuspunkter er de opmærksomhedspunkter, som enheden foreslår sit hovedområde at handle på. Det kan være forhold, som enheden har svært ved selv at få løst fra sin position, fx fordi årsagerne er betinget af den måde, universitetet har valgt at organisere sig på. Det kunne være forhold, som med fordel kunne løftes i flok, fx forhold der er betinget af den bygningsmæssige indretning. Det kunne være forhold, som enheden vurderer, at vi først ser en lille spire af nu, men som man frygter, kan vokse sig større med tiden, fx betinget af samarbejds-kulturen. Det kunne også være enkelttilfældet, som enheden anbefaler hovedområdet at rette set forebyggende fokus på, fx i tilfælde af krænkende adfærd.

### **Hovedrådets eventuelle egne tids- og handlingsplaner**

Hovedrådets lokale samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg har på baggrund af ovennævnte drøftelser mulighed for at udarbejde fælles tids- og handlingsplaner for det samlede hovedområde, hvor det et formålstjenligt.

De lovpligtige tids- og handlingsplaner er i SDUs koncept for APV og trivselsmåling er dog ledelsesmæssigt forankret hos lederen af den enkelte enhed, hvor arbejdet udføres og medarbejderne er ansat. Derfor skal der i de lokale tids- og handlingsplaner være en henvisning til sådanne eventuelle tværorganisatoriske handlingsplaner.

### **Hovedrådets behandling af enhedernes tids- og handlingsplaner**

Enheden er forpligtet til at udarbejde en tids- og handlingsplan for gennemførelse af de indsatser, som enheden har aftalt at iværksætte for at forbedre og styrke arbejdsmiljøforhold og trivsel. Enhedernes tids- og handlingsplan skal være færdigudarbejdet senest den 30. april 2019.

Der henvises til kravene for [enhedernes tids- og handlingsplan](#) i vejledningsmaterialet på SDUnet.

Hovedområderne dagsordenssætter behandling af enhedernes tids- og handlingsplaner på førstkommende møde når alle tids- og handlingsplaner foreligger.

Drøftelserne kunne foregå i følgende ramme:

- Har løsningerne en passende kvalitet:
  - Sikrer indsatserne at problemerne forebygges så de ikke opstår igen?
  - Retter løsningerne sig mod kilden til problemet?

- Tilpasses arbejdet til medarbejderne på en mere hensigtsmæssig måde gennem løsningerne?
- Bliver det, der er farligt eller belastende om muligt udskiftet med noget, der er ufarligt/ ikke belastende eller mindre farligt/belastende?
- Beskytter løsningerne så mange som muligt (kollektivt fremfor individuelt)?
- Tager løsningerne højde for om medarbejderne bliver uddannet og instrueret, som de skal?
- Er der uløste problemstillinger, som ikke er adresseret i handlingsplanerne?
  - Arbejdsrelateret sygefravær
  - Ulykkesrisici
  - Særlige problemområder indenfor: manuel håndtering, skærmarbejde, kræftrisiko, kemiske og biologiske forhold, gravide og ammendes arbejdsmiljø, unges arbejdsmiljø, arbejde i eksplosiv atmosfære (ATEX), vibrationer eller støj
  - Tematikker fra tidligere tilsynsbesøg
- Er der ulovlige forhold eller farlige/belastende situationer, som kræver særskilt opfølgning i hovedområdet?
- Er der i enhederne en plan for opfølgende ajourføring af beredskabsplan?
- Er der en tydelig og realistisk procesplan for gennemførelse af de enkelte punkter på handlingsplanen?
- Er der svære problemstillinger, som indebærer et behov for kompetenceløft hos arbejdsmiljøgrupperne, medarbejdergruppen eller ledelsen?